

ความพึงพอใจและแนวทางสนองความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
SATISFACTION AND RESPONSIVE
SATISFACTION ON JOB PERFORMANCE
OF PRIVATE SCHOOL TEACHER UNDER THE
OFFICE OF PRIVATE EDUCATION COMMISSION,
CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA, OFFICE 3



มณฑยา ศานดีสุทธิกุล*
คุณวุฒิ คนฉลาด**
สุเมธ งามกนก***

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจและแนวทางสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามเพศสถานภาพบุคคล เงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อหาแนวทางการ

* นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา จ.ชลบุรี

** รองศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จ.ชลบุรี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จ.ชลบุรี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม



ตอบสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 332 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนก ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ระหว่าง .21 - .66 ค่าความเชื่อมั่น .93 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชายมีความคิดเห็นสูงกว่าครูเพศหญิง 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จำแนกตามสถานภาพบุคคล โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเงินเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอัตราเงินเดือนมากมีความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีอัตราเงินเดือนน้อย 5) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 6) แนวทางในการสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ครูทุกด้าน มีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินอย่างเป็นระบบ ชมเชยและให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ สร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน จัดโครงการผลิตสื่อและจัดสวัสดิการให้แก่ครู

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน/ โรงเรียนเอกชน/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ABSTRACT

The purposes of this research were to study satisfaction and responsive satisfaction of teachers in elementary schools under the Office of Chonburi Educational Primary Service Area 3. The sample of this study consisted of 332 teachers. The instruments used for collecting the data was a rating-scales questionnaire with discrimination value being .21 - .66 and its reliability value of .93. The statistical devices used were mean, standard deviation and t - test

The findings revealed as follows.

1. The teacher's satisfaction was found at the high level. But the salary and welfare was found at moderate level.

2. The job satisfaction of teachers as classified by gender was found non-significant difference, but the aspect of working environment was found significant difference at .05 level.

3. The job satisfaction of teachers as a whole and each aspect were found non-significant differences.

4. The job satisfaction of teachers as classified by salary and overall were non-significant differences, but on the aspect of welfare and salary were found significant difference at .05 level.

5. The job satisfaction of teacher as classified by experiences and overall were non-significant differences.

6. The responsive satisfaction of teachers were as follows : recognition of teacher, continuous supervision, systematic evaluation, praise and rewards, create school culture and participative management, clear vision, production of teaching media, and teacher welfare.

KEYWORDS : Satisfaction/ Private School/ the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 3

ความเป็นมาและความสำคัญ

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมไทย โดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เนื่องจาก “คน” เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับทั้งผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถ เพื่อให้เพียบพร้อมทั้งด้าน “คุณธรรม” และ “ความรู้” ซึ่งจะนำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่าง “มีเหตุผล”

การจัดการศึกษาในประเทศไทย เป็นภาระหน้าที่โดยตรงของรัฐ แต่จากอดีตที่ผ่านมารัฐมีศักยภาพไม่เพียงพอที่จะจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง จึงเปิดโอกาสและส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล โดยสนับสนุนให้จัดตั้งโรงเรียนเอกชนทุกระดับและทุกประเภท (กรมวิชาการ, 2532, หน้า 3) การศึกษาเอกชนจึงมีบทบาทสำคัญที่ได้สร้างสรรค์และพัฒนาประชากรส่วนหนึ่งของประเทศให้มีความรู้ ความสามารถ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2539, หน้า 6) ผลผลิตด้านทรัพยากรบุคคลที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนเอกชนจำนวนมากที่เป็นกำลังสำคัญในการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองการปกครอง ปรากฏให้เห็นที่เป็นประจักษ์อย่างชัดเจน จึงกล่าวได้ว่าการศึกษาเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศชาติเป็นอย่างดีตลอดมา (จาร์ส นองมาก, 2541, หน้า 43)

ในการจัดการศึกษา ผู้บริหารคือกลไกสำคัญในการบริหารโรงเรียน ธีระรุญเจริญ (2546, หน้า 5) กล่าวว่า โรงเรียนมีภารกิจหลัก คือ การจัดการศึกษาและการบริหาร ต้องใช้ทั้งกระบวนการและปัจจัยจึงจะบรรลุผล ในกระบวนการจะอาศัยทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครู ซึ่งการบริหารบุคคล



ของกระทรวง ศึกษาธิการนั้น รัฐบาลได้ถือว่าเป็นนโยบายสำคัญที่จะสร้างความพึงพอใจให้บุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบการ โดยนโยบายหนึ่งในการศึกษาของแผนพัฒนาการศึกษา แห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) กำหนดให้ปฏิรูประบบการผลิต และพัฒนาครูโดยเห็นว่ าทบาทครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในฐานะผู้จัดประสบการณ์ และบรรยากาศในกระบวนการเรียนรู้ และปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน แต่ในปัจจุบันการจัดการศึกษาประสบปัญหาเกี่ยวกับครูและบุคลากร ทางการศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ในเชิงปริมาณพบว่าขาดการวางแผน และไม่ประสานงาน กับการใช้ครู ทำให้การผลิตครูเกินความต้องการในบางสาขาวิชา และผลิตไม่พอในบางสาขาวิชา ในเชิง คุณภาพการทำงานในหน้าที่ ครูยังมีปัญหาด้านคุณภาพ ครูจำนวนไม่น้อยไม่มีศรัทธา ขาดอุดมการณ์ และเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู ทำให้ไม่สนใจที่จะพัฒนาการเรียนการสอนในหน้าที่ของตน นอกจากนี้ ความสำเร็จที่ไม่เหมาะสมของครูบางส่วน ส่งผลให้ภาพพจน์ที่สังคมเคยยกย่องในอดีตลดต่ำลง ซึ่งเหตุแห่งการเหน้อยล้าและถดถอยของครู และส่วนหนึ่งมาจากปัญหาเรื่องการไม่ได้รับการดูแล เอาใจใส่หรือได้รับการดูแลแต่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ รวมถึงปัญหาเรื่องเกี่ยวกับการบริหาร หลักสูตร ความพร้อมของครูในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรใหม่ ซึ่งมีการปรับเปลี่ยน กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ครูส่วนใหญ่จะเน้นการสอนหนังสือ มากกว่าการฝึกให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้คิดเป็น แก้ปัญหาเป็นตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษา ชั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 (จรรยาพร ธรณินทร์, 2543, หน้า 4) หากเกิดภาวะเช่นนี้ติดต่อกันเป็นเวลา นานจะส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ ถ้าไม่สามารถแก้ไขหรือขจัดให้บรรเทาลงได้ ในที่สุดครู ก็เกิดความเครียดและความท้อถอยขึ้นมาได้ (Maslach, 1977, p.16) ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความมุงหวัง ในชีวิตต่ำ หหมดพลังที่จะทำงานต่อไป การทำงานเป็นไปอย่างเหนื่อยชา ขาดความกระตือรือร้นในการ ทำงาน เป็นเหตุให้การทำงานของบุคลากรในองค์การขาดประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ดูแลจัดการการศึกษาใน 4 อำเภอ คือ อำเภอศรีราชา อำเภอเกาะสีชัง อำเภอบางละมุงและอำเภอลำดวน มีจำนวนสถานศึกษาเอกชน ในระบบระดับก่อนประถมศึกษา-มัธยมศึกษาทั้งสิ้น 63 แห่งจำแนกตามระดับการศึกษาที่เปิดสอน คือ ระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 20 แห่ง ก่อนประถมศึกษา-ประถมศึกษา จำนวน 6 แห่ง ก่อนประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 24 แห่ง ก่อนประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 9 แห่ง ประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 2 แห่ง มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1 แห่ง และประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1 แห่ง จากการสรุปรายงานการแต่งตั้ง ถอดถอน ครู บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ประจำปี 2551 พบว่า มีครูยื่นคำร้องขอลาออกจำนวน 198 คน ในปี 2552 จำนวน 212 คน และในปี พ.ศ. 2553 จำนวน 232 ด้วยเหตุผลที่ว่า ใ้ทำงานใหม่ และสอบบรรจุราชการได้ ส่งผลให้โรงเรียนเอกชนขาดครู เป็นจำนวนมาก

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนมีมากขึ้นทุกปี ผู้วิจัยจึงมีความ สนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจและแนวทางสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาลพบุรีเขต 3 ว่ามีปัจจัยใดที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจและปัจจัยใดที่ทำให้ความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูลดลง ทั้งนี้เพื่อจะได้หาแนวทางแก้ไขปรับปรุงเพื่อตอบสนองความ



พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

- 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
- 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามเพศ สถานภาพบุคคล เงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน
- 3) เพื่อหาแนวทางการตอบสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและแนวทางการสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีขอบเขตของการศึกษาดังนี้

ประชากรศึกษา

ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 2,485 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2554)

กลุ่มตัวอย่าง

ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 332 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) โดยสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจและแนวทางการสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นในการหาข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ มีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. การกำหนดนิยามของตัวแปรที่ทำการศึกษาแต่ละข้อ โดยให้มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้

2. แบบสอบถาม ความพึงพอใจและแนวทางการสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามคือ เพศ สถานภาพบุคคล เงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความปลอดภัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยอาศัยแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1932 อ้างถึงใน แสงเดือน ทวีสิน, 2545, หน้า72) จำนวน 43 ข้อ โดยมีระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการตอบสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จากข้อมูลของผู้วิจัยวิเคราะห์มาแล้วในตอน 2 โดยนำมาสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยวิธีสรุปและลดทอนข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามจากครูกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนด้วยตนเอง
3. หลังจากทำการศึกษาวิเคราะห์แบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะนำปัจจัยข้อที่ครูโรงเรียนเอกชนเกิดความพึงพอใจน้อยที่สุด มาทำแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างเพื่อสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ โดยผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์
5. นำผลคำนวณมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และทดสอบสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ใช้คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

จำแนกตามเพศ สถานภาพบุคคล เงินเดือน และประสิทธิภาพการทำงาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test)

3. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการสนองความพึงพอใจของครูใช้แบบพรรณนา โดยหาค่าความถี่ที่เห็นสอดคล้องกันของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน โดยใช้วิธีการอุปมาน

เกณฑ์การแปลความ

การแปลความหมายของคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24)

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.0 – 1.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการวิจัย ความพึงพอใจและแนวทางการสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สรุปได้ 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 15.97 และเป็นเพศหญิง จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 84.03 มีสถานภาพโสด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 52.41 และสถานภาพสมรส จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 47.59 มีเงินเดือนน้อย จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 68.67 และเงินเดือนมาก จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 31.33 และประสิทธิภาพการทำงานน้อย จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 63.25 และประสิทธิภาพการทำงานมาก จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงระดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจต่อสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความพึงพอใจต่อความสำเร็จในชีวิต ตามลำดับ

1. ด้านปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความ สามารถ

ในการตัดสินใจ ผู้บริหารมีวิธีการที่ช่วยให้เข้าใจนโยบายของโรงเรียนเพื่อการปฏิบัติตนได้ถูกต้อง และผู้บริหารมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจนและเหมาะสม ตามลำดับ

2. ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พอใจที่ได้รับการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงาน ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

3. ด้านสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับกำลังใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน และมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเสมอ ตามลำดับ

4. ด้านความสำเร็จในชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท ได้ปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ และเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ตามลำดับ

5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีความพอใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน และมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ ตามลำดับ

6. ด้านความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสะดวกในการเดินทางไปและกลับในการปฏิบัติงาน ความสบายใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน และผู้บังคับบัญชาให้ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีอาคารสถานที่ที่เป็นสัดส่วนมีพื้นที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีส่วนช่วยกระตุ้นให้อยากปฏิบัติงาน และโรงเรียนมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ตามลำดับ

8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อัตราเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อัตราเงินเดือนเหมาะสมกับประสบการณ์การทำงาน และโรงเรียนมีโครงการส่งเสริมสวัสดิการและรายได้อื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ สถานภาพบุคคล เงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน พบว่าการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ สถานภาพบุคคล เงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้



1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชายมีความพึงพอใจสูงกว่าครูเพศหญิง

2. ครูที่มีสถานภาพบุคคลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านของเงินเดือนและสวัสดิการนั้นมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอัตราเงินเดือนมากมีความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีอัตราเงินเดือนน้อย

4. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

แนวทางการสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน สังกัดสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สามารถสรุปเป็นแนวทางการตอบสนองความพึงพอใจ ได้ดังนี้

1. การประเมินพฤติกรรมความดีความชอบอย่างเป็นระบบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในเรื่องของพฤติกรรมในด้าน ขาด ลา มาสาย หรือผลงานที่เป็นประจักษ์กับทุกฝ่ายนั้น จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกถึงความเท่าเทียม ยุติธรรม โปร่งใส และเกิดการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะนำไปพิจารณาเรื่องการเงินเดือนด้วย

2. การชมเชย การให้รางวัล แก่คนที่มีความเป็นที่เป็นที่ประจักษ์ จะช่วยทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกมีเกียรติและได้รับการยกย่อง อย่างเช่นโครงการสร้างขวัญและกำลังใจของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอศรีราชา จัดขึ้นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูที่มีผลงานทางด้านการสอนดี โดยครูจะได้รับการประเมินจากกรรมการซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ซึ่งโครงการนี้เป็นโครงการที่ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี

3. การนิเทศอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกถึงความเป็นกันเองและไม่กดดันระหว่างการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจของล๊อค (Locke, 1976, p.1302) ที่กล่าวว่า การนิเทศ คือ การได้รับความเอาใจใส่ดูแล ช่วยเหลือ แนะนำจากผู้บังคับบัญชาสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ และอาจจะเป็นแรงผลักดันให้แสดงศักยภาพของตนเองออกมา

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของการทำงานอย่างมีส่วนร่วม โดยเน้นกระบวนการ PDCA และ Action Learning จะช่วยทำให้กฎเกณฑ์หรือนโยบายการทำงานมีความชัดเจนยิ่งขึ้น กล่าวคือ วงจร PDCA ทำให้ผู้ปฏิบัติมีการวางแผน ซึ่งการวางแผนที่ดีช่วยป้องกันปัญหาที่ไม่ควรเกิด ช่วยลดความสับสนในการทำงาน และมีการตรวจสอบเป็นระยะ ทำให้การปฏิบัติงานมีความรัดกุมขึ้น และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วก่อนจะลุกลาม ถือเป็นกรนำความผิดพลาดมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และยังเกิดการดำเนินงานเป็นทีม สร้างสัมพันธ์ไมตรีให้เกิดขึ้นในองค์การพร้อมกับการทำงาน

5. การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของผู้บริหาร จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่ การงานและสวัสดิภาพในชีวิตที่ดี กล่าวคือ วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทางหรือแนวทางขององค์การ ในอนาคต ดังนั้นวิสัยทัศน์ขององค์การ สามารถบอกอนาคตขององค์การนั้น ๆ ได้

6. จัดโครงการผลิตสื่อโดยครูผู้สอน จะช่วยให้ทรัพยากรเพียงพอและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน กล่าวคือ อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอต่อความต้องการ ฉะนั้นการจัดโครงการ ผลิตสื่อโดยครูผู้สอนจะช่วยให้สื่อมีเพียงพอ ตรงกับหน่วยการเรียนรู้นั้น ๆ และลดค่าใช้จ่าย

7. การจัดตั้งโครงการสวัสดิการครูอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง สามารถแก้ปัญหาเรื่องเงินเดือน และสวัสดิการได้ กล่าวคือ บางโรงเรียนไม่มีโครงการสวัสดิการครูอย่างชัดเจน บางโรงเรียนมีแต่ ไม่ต่อเนื่อง ซึ่งบางโครงการสามารถแบ่งเบาภาระครูได้ แต่ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ทำให้ครู ขาดที่พึ่ง ซึ่งส่งผลเสียตามมาทั้งในเรื่องงานและส่วนตัว ดังนั้นผู้บริหารควรมีนโยบายในเรื่องโครงการ สวัสดิการครู เพื่อให้ครูมีกำลังใจในการทำงานต่อไป

8. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

8.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูในทุกๆ ด้าน

8.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูไปสอบบรรจุราชการ

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและแนวทางการสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนสวัสดิการ เช่น เมื่อเทียบค่าครองชีพ กับเงินเดือนที่ได้รับแล้ว ครูมีความพึงพอใจน้อย เนื่องจากฐานเงินเดือนเป็นไปตามวุฒิการศึกษา ทำให้ครูรู้สึกว่าทำงานมากกว่าเงินเดือน เกิดการท้อถอย ดังนั้นผู้บริหารควรมีโครงการที่เกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการของครูที่ครูพึงจะได้โดยอยู่ภายใต้ข้อกำหนดกฎเกณฑ์ของสถานศึกษา นั้นๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของครูให้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครูชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูหญิง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ครูหญิงมีส่วนร่วมในการจัดการดูแลสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เพราะครูหญิงจะใส่ใจ ในรายละเอียดได้มากกว่าครูชาย กล่าวคือ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนต้องมีความสะอาดเรียบร้อย มีอาคารสถานที่เพียงพอ บริเวณโรงเรียนมีความร่มรื่นสวยงาม และมีความปลอดภัย ตลอดจนความ พื่อเพียงจากปัจจัยต่างๆ ที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

3. แนวทางการสนองความพึงพอใจการปฏิบัติของครูโรงเรียนเอกชน ได้แก่

3.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูทุกด้าน

3.2 มีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ

3.3 มีการประเมินอย่างเป็นระบบ

- 3.4 ชมเชยและให้รางวัลผู้ที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์
- 3.5 สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม
- 3.6 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน
- 3.7 จัดโครงการผลิตสื่อ
- 3.8 จัดสวัสดิการให้แก่ครู

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยบทบาทของผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนเอกชน
2. ควรมีการศึกษาวิจัยสภาพและความต้องการด้านเงินเดือนและสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2546 ก). คู่มือการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- _____. (2546 ข). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- กิตติมา ปรีดีติลก. (2546). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์
- กมลรัตน์ มีผดุง. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กันยา สุวรรณแสง. (2536). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- ไกรเวษ ธรฤทธิ์. (2542). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จิตรา กิจพิศุทธิ. (2544). การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชล่ำ อรรถธรรม. (2543). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2552). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองใบ สุดซารี. (2543). เอกสารประกอบการสอนรายวิชาภาวะผู้นำและการจูงใจ. อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.



- ธิดารัตน์ สมศรีคาน. (2551). ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอศรีราชา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล มุลา. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2547). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญโชค สุดคิด. (2542). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกัณฑ์การ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปภาวดี ดุลยจินดา. (2540). จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- ปรีทัศน์ โชคไพบุลย์. (2548) พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเอง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซท.
- พรรณณี วงศ์มณีกิจ. (2547). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิดา จิระสถิตย์ถาวร. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวินทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพฑูรย์ เริงกมล. (2540). แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. วารสารพัฒนาเทคนิคการศึกษา, 12(6), 16-19.
- ไพบุลย์ โรจนพิทยากุล. (2542). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ไพบุลย์ ศุภพิชน์. (2545). พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปอทอง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2544). การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รักษนก คำว้จ้ง. (2551). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เลิศศักดิ์ พรหมประเสริฐ. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณิ กระแสร์ชล. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน ชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วณิชยา อุ้นเรือน. (2548). ความพึงพอใจต่อการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ ศรีประสิทธิ์. (2547). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร สุภาชีพ. (2544). ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการไทยในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2547). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- สนธยา เข็นนันท์. (2531). การใช้อำนาจของผู้จัดการและครูใหญ่ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมเดช ดีทรัพย์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษากรณีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- สมเดช พยัคฆ์สังข์. (2548). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สงกรานต์ พุทธรักษ์. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังฆประชาอนุสสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมบัติ กุลกลาง. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ วิทยาลัยช่างศิลปกรรมศิลปากร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ลิตภรณ์กุล จันทวาด. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุณีย์ อีร์ดากร. (2545). จิตวิทยาพัฒนาการ. นนทบุรี: สถานสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด.



- สุวิน ทองสุข. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุวัฒน์ ช่างเหล็ก. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของหัวหน้าคณะวิชาและสถานการณ์กับประสิทธิผลการบริหารคณะวิชา ตามทรรศนะของอาจารย์วิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- สุพิน เกชาคุปต์. (2545). การจูงใจในราชการ. วารสารข้าราชการ, 47(5), 46-52.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 (2548). รายงานผลการจัดการศึกษาตามแผนปฏิบัติประจำปีงบประมาณ 2548 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. ชลบุรี: โรงพิมพ์งามช่าง
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3 (2548). แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. ชลบุรี: โรงพิมพ์งามช่าง
- แสงเดือน ทวีสิน. (2545). จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทแสง.
- อรนุช พรินทร์. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเพชรบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนาจ ศรีศิลา. (2545). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- AL-Nasr, J. (1999). Job satisfaction among government and private sector employees in Qatar (government). Michigan: Michigan University
- Barber, P. A. (1980). Job satisfaction of elementary and secondary teachers. *Dissertation Abstracts International*, 41(4), 1291-A).
- Barnard, C. I. (1979). *The functions of executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Chruden, L. P., & Sherman, A. W. (1993). *Personnel management*. Cincinnati: South-Western.
- Covington, M.A. (1998). Beyond high school : Factors that influence student job satisfaction (school to work), *Dissertation Abstracts International*, 59(6), 1990-A
- French, W. L. (1994). *Human resources management* (3rd ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. & Donnelly, J. H. (1982). *Organization: Behavior, structure, and processes* (4th ed.). Texas: Business.
- Good, C. V. (2001). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1999). *The motivation-hygiene theory*. New York: Penquin Book.
- Holley, W. H., & Jenning, M. Y. (1983). *Personnel management function and issues*. New York: The Dryden Press.

- Lock, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organization psychology* (pp. 105-108). Chicago: Ran McNally.
- Moak, R.J. (1993). Job Satisfaction of Adult Education Administrators in Virginia. *Dissertation Abstracts International*, 53(12), 4173
- Morse, N. C. (2000). *Satisfaction in white-collar job*. New York: McGraw-Hill.
- Myers, N.L.(1993). Job satisfaction of adult and higher education as perceived by art library directors. *Dissertation Abstracts International*, 54(4), 1183.
- Remy, M.N. (1999). The relationship of principle leadership style and school site conditions to stress level of elementary school teachers. San Diego: University of San Diego
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Vroom. (1964). *Work and motivation*. New York: McGraw-Hill.
- Williams, S.A. (1998). Factors influencing job satisfaction and motivation: A comparative study of male and female health care managers. *Master's Abstracts International*, 36(5), 1322-A
- Williamson, J.N. (2005). The relationship between teachers' level of social interest and teacher efficacy and their degree of job satisfaction: An exploratory study. Texas: Baylor University.
- Wu, J.S. (1984). Predictors of job satisfaction among elementary school teachers in Southern Taiwan, The Republic of China. *Dissertation Abstracts International*, 45(3), 721-A.

“Never give up on something you really want.
However impossible things may seem, There's always a way.

อย่ายอมแพ้ที่จะทำตามฝัน แม้ว่ามันดูยากเกินจะเป็นความจริงได้
จำไว้เถอะว่า ทุกอย่างมีหนทางและความเป็นไปได้ด้วยกันทั้งนั้น”

